

BIJLAGE I

Agenda item 7: herbenoeming en benoeming commissarissen

Ingevolge het rooster van aftreden van de raad van commissarissen als gepubliceerd op de website op 7 februari 2018 zullen drie commissarissen, mevrouw Carrière, de heer Foulkes en de heer Steins Bisschop conform het rooster aftreden per 6 november 2018. De heer Foulkes is spijtig genoeg niet beschikbaar voor herbenoeming. Om die reden zal hij vervangen worden door een nieuwe commissaris.

Derhalve stelt de raad van commissarissen voor om op de komende algemene vergadering van aandeelhouders, te houden op 6 november 2018 (i) mevrouw Brigitte Carrière te herbenoemen als commissaris voor een periode van drie jaar, eindigend direct na de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in het jaar dat haar benoeming afloopt (ii) de heer Bas Steins Bisschop te herbenoemen als commissaris voor een periode van vier jaar, eindigend direct na de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in het jaar dat zijn benoeming afloopt en (iii) mevrouw Emmanuèle Attout te benoemen als commissaris, ter vervanging van de heer Foulkes, voor een periode van vier jaar, eindigend direct na de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in het jaar dat haar benoeming afloopt. De vergadering van houders van prioriteits aandelen van de Vereniging heeft de raad van commissarissen medegedeeld dat zij geen gebruik zal maken van haar recht tot het doen van een bindende voordracht ten aanzien van voornoemde commissarissen. De raad van commissarissen heeft het profiel voor commissarissen in acht genomen bij de voorgestelde (her)benoemingen.

De raad van commissarissen heeft de voorgestelde (her)benoemingen intern besproken en heeft het functioneren en de prestaties van mevrouw Carrière en van de heer Steins Bisschop in overweging genomen. Gegeven de achtergrond en ervaring van mevrouw Carrière en van de heer Steins Bisschop en hun functioneren de afgelopen vier jaar, beveelt de raad van commissarissen aan te stemmen voor de voorgestelde herbenoemingen.

De raad van commissarissen heeft ook de voorgestelde benoeming van mevrouw Attout intern besproken en heeft haar capaciteiten en ervaring om te functioneren als commissaris beoordeeld. Gelet op de achtergrond en ervaring van mevrouw Attout, beveelt de raad van commissarissen aan om te stemmen voor de voorgestelde benoeming.

Ad a. Herbenoeming van mevrouw Carrière

Mevrouw Carrière (72), van Franse nationaliteit, is geboren in Neuilly sur Seine (agglomeratie Parijs), Frankrijk, op 26 april 1946, en is Frans ingezetene. Mevrouw Carrière is tot aan haar pensioen werkzaam geweest als vermogensbeheerster en vastgoedaandelenanaliste bij Amundi, de vermogensbeheerdivisie van Crédit Agricole, een grote Franse bank. Haar curriculum vitae is hieronder opgenomen. Mevrouw Carrière wordt geacht onafhankelijk te zijn als bedoeld in de "best practice" bepaling 2.1.8 van de Nederlandse Corporate Governance Code en kan derhalve benoemd worden als commissaris ingevolge de vereisten als genoemd in artikel 2:142a BW.

Curriculum vitae mevrouw Carrière

Opleiding

Zij is afgestudeerd in de economie aan de Universiteit van Parijs X (1972) en heeft aansluitend een master degree behaald in Informatie en Documentatie wetenschappen aan het Institut National des Sciences Politiques – Paris (1980). Zij heeft haar diploma van de Franse Vereniging van Financieel Analisten (SFAF) en is lid van de IFA (Franse instituut van directeuren).

Werkervaring

Mevrouw Carrière begon in 1973 als docent aan de Universiteit Parijs X, faculteit Economische Wetenschappen. Na een onderbreking van drie jaren in Londen, werkte zij als documentaliste bij het Institut National des Sciences Politiques te Parijs. In 1980 stapte zij over naar Caisse Nationale de Crédit Agricole, waar zij diverse functies bekleedde bij de afdeling Economisch Onderzoek (drie jaren), het secretariaat van de raad van bestuur (vier jaren) en de afdeling Vastgoedbeleggingen en -beheer (closed-end fondsen) (zeven jaren). Vervolgens is zij in dienst getreden bij de vermogensbeheerdochter van de bank, Amundi, waar zij van 1994 tot 2013 werkzaam is geweest als buy-side financieel analiste van vastgoed(aandelen).

Overige relevante ervaring

Mevrouw Carrière heeft geen andere commissariaten.

Competenties

Gedurende haar 25 jaar ervaring in de vastgoedsector heeft mevrouw Carrière aanzienlijke relevante ervaring opgedaan, hoewel met name ten aanzien van Frankrijk. Als buy-side analiste heeft zij grondige kennis opgedaan over institutionele beleggers en fondsbeheerders als het gaat om hun financiële verwachtingen, hetgeen zeer relevant is voor de raad van commissarissen van Eurocommercial. Wat corporate governance betreft heeft zij altijd de kleinere aandeelhouders aangemoedigd om het debat aan te gaan over het gebruikmaken van het stemrecht.

Mevrouw Carrière is sinds 2014 commissaris. Mevrouw Carrière houdt geen aandelen of certificaten in de Vennootschap.

Ad b. Herbenoeming van de heer Steins Bisschop

De heer Bas Steins Bisschop (69), van Nederlandse nationaliteit, is geboren in Eindhoven op 18 mei 1949 en woonachtig in Nederland. Hij is advocaat en is emeritus-hoogleraar Ondernemingsrecht en Corporate Governance aan de Universiteit van Maastricht en de Nijenrode Business University. Hij is advocaat sinds 1975. Zijn curriculum vitae is hieronder opgenomen. De heer Steins Bisschop wordt geacht onafhankelijk te zijn als bedoeld in de “best practice” bepaling 2.1.8 van de Nederlandse Corporate Governance Code en kan derhalve benoemd worden als commissaris ingevolge de vereisten als genoemd in artikel 2:142a BW.

Curriculum vitae de heer Bas Steins Bisschop

Opleiding

Hij is afgestudeerd in de Rechtsgeleerdheid aan de Erasmus Universiteit te Rotterdam in 1974 en heeft een Master degree Rechtsgeleerdheid (LLM, 1975) van de Universiteit van New York. In 1975 is hij beëdigd als advocaat. In 1991 is hij gepromoveerd aan de Erasmus Universiteit.

Werkervaring

De heer Steins Bisschop is sinds 1975 werkzaam als advocaat en heeft voor grote internationale advocatenkantoren gewerkt in Nederland, België en Saudi-Arabië. Hij is recent teruggetreden als partner en is thans adviseur van het kantoor. Sinds 2001 was hij hoogleraar Recht aan de Nyenrode Business University en is thans met emeritaat. Hij was daar verantwoordelijk voor het rechtsgeleerd onderwijs voor de Master opleidingen Accountancy, Controlling en Management. Hij is lid van het Nyenrode Corporate Governance Instituut. In 2007 werd hij ook hoogleraar Ondernemingsrecht en Corporate Governance aan de Universiteit van Maastricht (en is thans met emeritaat), waar hij verantwoordelijk was voor onderwijs en onderzoek, voornamelijk op het terrein van corporate governance.

Overige relevante ervaring

De heer Steins Bisschop is bestuurder geweest van diverse non-profit organisaties en heeft academische ervaring als auteur van diverse boeken en artikelen in wetenschappelijke tijdschriften en in kranten. Hij heeft deelgenomen in vele onderzoeksprojecten en heeft vele colleges gegeven.

Competenties

Met zijn 40 jaar ervaring in de advocatuur en meer dan 20 jaar ervaring in de academische wereld heeft de heer Steins Bisschop aanzienlijk expertise verworven op het terrein van handelsrecht, ondernemingsrecht (fusies en overnames), corporate governance en adviezen aan raden van bestuur. Hij is advocaat geweest van beursgenoteerde ondernemingen maar ook van familiebedrijven van allerlei omvang. Zijn cliënten zijn zowel Nederlands als internationaal en zijn actief in diverse bedrijfssectoren. Met zijn achtergrond als vertrouwensman is hij gewend aanwezig te zijn bij vergaderingen van raden van commissarissen en directies en is hij in staat juridische en corporate governance adviezen aan raden van bestuur te geven. Zijn kennis over de Vennootschap gaat terug naar 1991 toen de Vennootschap werd opgericht.

De heer Steins Bisschop is commissaris sinds 2014. De heer Steins Bisschop houdt geen aandelen of certificaten in de Vennootschap.

c. Benoeming van mevrouw Attout als commissaris

Mevrouw Emmanuèle Attout (59) heeft de Belgische nationaliteit. Zij is geboren in Etterbeek, België op 18 mei 1959 en is inwoner van België. Voorheen was zij partner bij PWC België tot zij met pensioen ging in 2014. Vanaf dat moment heeft zij haar eigen bedrijf opgezet. Mevrouw Attout is ook lid in de raad van commissarissen van diverse bedrijven. Onderstaand is haar curriculum vitae opgenomen. Mevrouw Attout wordt geacht onafhankelijk te zijn als bedoeld “best practice” bepaling 2.1.8 van de Nederlandse Corporate Governance Code en kan derhalve worden benoemd als commissaris ingevolge de vereisten van art. 2:142a BW.

Curriculum Vitae Emmanuèle Attout:

Opleiding

Mevrouw Attout studeerde af in Toegepaste Economische Wetenschappen aan de Universiteit Catholique du Louvain (IAG-1981). Zij behaalde een certificaat in Corporate Governance bij INSEAD (IDP-2014) Ze staat sinds 1990 in België geregistreerd als commissaris-revisor (financieel controleur) en werd door de Nationale Bank van België en de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten geaccrediteerd om als controlerend accountant op te treden voor financiële instellingen en beursgenoteerde ondernemingen. Ze heeft verschillende opleidingsprogramma's gevolgd bij o.a. ISEAD en Solvay business School.

Professionele ervaring

Mevrouw Attout heeft haar hele loopbaan bij PWC België gewerkt waar zij partner accountantscontrole was van 1994 tot 2014. Haar werkzaamheden bestonden uit het controleren van diverse bedrijven, waaronder beursgenoteerde bedrijven, vastgoedbedrijven, banken, verzekeringsmaatschappijen, beleggingsfondsen en vermogensbeheerders. Sinds 2014 treedt ze op als onafhankelijk niet-uitvoerend bestuurder en voorzitter van de audit committee van Atenor SA, Oxurion NV en Schröder SA. Daarnaast is zij voorzitter van de audit committee en lid van de compliance committee van een industriële onderneming.

Tevens is zij mede-oprichtster en bestuurslid van de Belgische NGO 'Women on Board'. Het doel van deze NGO is het promoten van vrouwen in besturen. Mevrouw Attout is ook bestuurslid van de NGO 'Tout à l'école Belgique'. Hiermee probeert zij fondsen te werven voor kansarme meisjes in Cambodja.

Competenties:

Tijdens haar 33 jaar bij PwC, heeft mevrouw Attout een aanzienlijke hoeveelheid aan deskundigheid/ervaring opgedaan in accountantscontrole, financiële- en risicorapportagestandaarden en regelgeving voor financiële markten. Deze vaardigheden zijn erg van belang voor de raad van commissarissen. Sinds 2014 heeft zij zich gespecialiseerd in Corporate Governance en brengt momenteel haar ervaring mee naar de raad van commissarissen.

Mevrouw Attout houdt geen aandelen of certificaten in de Vennootschap.

BIJLAGE II

Agenda item 8: De benoeming van leden van de directie

De directie en de raad van commissarissen hebben voorgesteld om de directie van twee naar vier leden uit te breiden. In overeenstemming met de statuten van de Vennootschap, heeft de vergadering van houders van prioriteitsaandeelhouders van de Vennootschap besloten ten gunste van de voorgestelde uitbreiding van de directie. Derhalve wordt voorgesteld om de heer Fraticelli en de heer Mills te benoemen als leden van de directie voor een periode van vier jaar, direct eindigend na de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in het jaar waarin de benoeming afloopt. De vergadering van houders van prioriteitsaandeelhouders heeft de raad van commissarissen en de directie geïnformeerd dat zij geen gebruik zal maken van hun recht om een bindende voordracht te doen betreffende de benoeming van voorgenoemde voorgestelde leden van de directie.

De raad van commissarissen heeft de voorgestelde benoemingen intern besproken en heeft de competenties en ervaring van de heer Fraticelli en de heer Mills om te functioneren als leden van de directie in acht genomen. Gegeven de achtergrond en ervaring van de heer Fraticelli en de heer Mills beveelt de raad van commissarissen aan te stemmen voor de voorgestelde benoemingen.

Ad. a. De benoeming van de heer Fraticelli als lid van de directie

De heer Fraticelli (47), van Italiaanse nationaliteit, is geboren in Rome, Italië, op 27 april 1971 en is een inwoner van Italië. Hij is sinds 1998 in dienst bij Eurocommercial en is verantwoordelijk voor de Italiaanse activiteiten van de Vennootschap.

Curriculum vitae de heer Roberto Fraticelli

Opleiding

De heer Fraticelli is afgestudeerd in economie aan de LUISS Universiteit in Rome. Daarnaast is hij afgestudeerd in politieke wetenschappen aan de Universiteit van Amsterdam. Tevens heeft hij een Executive MBA behaald aan de Rotterdam School of Management en een onderwijsprogramma voor winkelcentra aan de Wharton Universiteit in Philadelphia. Sinds 2011 is de heer Fraticelli lid van het 'Royal Institute of Chartered Surveyors' (Britse beroepsorganisatie voor taxateurs)

Professionele ervaring

De heer Fraticelli werkte bij de Commissie Economische en Monetaire zaken en Industriebeleid en bij de subcommissie Monetaire zaken van het Europees Parlement in Brussel (stage). Voordat hij bij de Vennootschap kwam werken in 1988 heeft hij bij de Internationale Business Unit van Ernst & Young gewerkt. Sindsdien bekleedde hij verschillende functies binnen Eurocommercial waaronder financieel directeur Italië en secretaris van de Vennootschap. In maart 2016 werd hij benoemd tot landendirecteur van Italië.

Overige relevante ervaring

De heer Fraticelli is lid van de Adviesraad Italië van GRI (Global Reporting Initiative). Hij is voorzitter van de Commissie voor Europese betrekkingen van Asso Immobiliare en commissielid van CNCC Italië (Consiglio Nazionale dei Centri Commerciali) en commissielid van EPRA (European Public Real estate) Tot slot is hij gastdocent bij verschillende

onderwijsprogramma's en is hij co-auteur van het boek "Investment instruments for the Italian Real Estate Sector" (nu de vierde editie).

De belangrijkste elementen in de overeenkomst met de heer Fraticelli

Het contract van meneer Fraticelli is gesloten in overeenstemming met het bezoldigingsbeleid van de Vennootschap, het toepasselijke Nederlands recht en de Nederlandse Corporate Governance code.

Basissalaris

De heer Fraticelli ontvangt een bruto basissalaris van € 508.000 per jaar.

Variabel inkomen

Naast het basissalaris kunnen jaarlijks variabele bonussen in contanten worden toegekend. Variabele bonussen in contanten voor de leden van de directie zijn volledig en direct gerelateerd aan de jaarlijkse groei van de intrinsieke waarde per aandeel en het dividend per aandeel van de Vennootschap, alsmede de jaarlijkse relatieve prestatie per 30 juni van de beursgenoteerde certificaten van aandelen, waarbij elk certificaat tien gewone aandelen in het kapitaal van de Vennootschap vertegenwoordigd, in vergelijking met een groep van tien soortgelijke beursgenoteerde vastgoedwinkelbedrijven die actief zijn op de Europese en Britse markt. Het variabele inkomen wordt in detail toegelicht in het remuneratierapport.

Lange termijn incentives

Naast het basissalaris kunnen jaarlijks langetermijn prestatieaandelen (certificaten van aandelen) worden toegekend. Deze prestatieaandelen zijn afhankelijk van het behalen van de prestatiedoelen door de Vennootschap. Daarnaast is vereist dat de bestuurder langer dan drie jaar na toekenning van de prestatieaandelen bij de Vennootschap blijft en deze prestatieaandelen vanaf die datum nog twee jaar aanhoudt. De regels van prestatieaandelenplan zijn in detail uiteengezet in het remuneratierapport.

Expattoelage

De heer Fraticelli woonde en werkte in Amsterdam voordat hij werd benoemd tot landen-directeur van Italië. De heer Fraticelli ontvangt een expattoelage voor huisvesting en schoolgeld uit hoofde van zijn detacheringsovereenkomst met de Italiaanse dochteronderneming van de Vennootschap.

Pensioenen en afscheidsregelingen

De heer Fraticelli is toegetreden tot de beschikbare premie pensioenregeling welke geldt voor alle medewerkers van het kantoor Amsterdam. Zijn pensioengevend salaris is gemaximeerd tot € 90.000 per jaar (maximaal). Derhalve ontvangt jaarlijks een bruto compensatievergoeding van €72.000 euro per jaar. De totale pensioenlasten bedragen € 88.000.

Ontslagvergoeding

Maximaal één bruto jaar basissalaris.

Alle andere secundaire voorwaarden en voordelen zijn in overeenstemming met het huidige remuneratiebeleid.

Ad. b. De benoeming van de heer Mills als lid van de directie

De heer Peter Mills (59), van Britse nationaliteit, is geboren in Kettering, Engeland op 6 december 1958 en is een inwoner van het Verenigd Koninkrijk. Hij heeft zich in 1993 aangesloten bij Eurocommercial en is verantwoordelijk voor de activiteiten van de Vennootschap in Zweden.

Curriculum vitae de heer Peter Mills

Opleiding

De heer Mills is afgestudeerd in 1982 in Land Economy aan de Corpus Christi College, Universiteit van Cambridge, in het Verenigd Koninkrijk. Sinds 1985 is de heer Mills lid van het 'Royal Institute of Chartered Surveyors', de Britse beroepsorganisatie voor taxateurs.

Professionele ervaring

De heer Mills heeft zich in oktober 1993 aangesloten bij Schrodgers plc, destijds de asset manager van Eurocommercial, en is sinds 2000 werkzaam bij Eurocommercial. In eerste instantie was hij werkzaam als vermogensbeheerder met een specifieke nadruk op kantoren en de logistieke centra in Nederland en België. Vanaf 1998 heeft de heer Mills zich toegelegd op de opbouw van de retailportefeuille van Eurocommercial in Scandinavië, aanvankelijk in Denemarken en sinds 2000 in Zweden. Tevens is hij verantwoordelijk voor de Zweedse activiteiten en het asset managementteam in Zweden, dat werkt vanuit het kantoor in Stockholm.

Overige relevante ervaring

Voor zijn aansluiting bij Eurocommercial is de heer Mills werkzaam geweest bij Weatherall Green and Smith (1982-1986), waarbij hij zich concentreerde op office agency in Londen. Van 1986 tot 1993 is de heer Mills in dienst geweest bij Matthews en Goodman. Hier heeft hij voornamelijk in Italië, Frankrijk en Spanje in de retail beleggingsmarkt gewerkt samen met dochteronderneming Larry Smith Consulting, een van Europa's meest vooraanstaande bedrijven op gebied van retailonderzoek, leasing en management.

De belangrijkste elementen in de overeenkomst met de heer Mills

Het contract van meneer Mills is gesloten in overeenstemming met het bezoldigingsbeleid van de Vennootschap, het toepasselijke Nederlands recht en de Nederlandse Corporate Governance code.

Basissalaris

De heer Mills ontvangt een bruto basissalaris van £ 400.000 per jaar.

Variabel inkomen

Naast het basissalaris kunnen jaarlijks variabele bonussen in contanten worden toegekend. Variabele bonussen in contanten voor de leden van de directie zijn volledig en direct gerelateerd aan de jaarlijkse groei van de intrinsieke waarde per aandeel en het dividend per aandeel van de Vennootschap, alsmede de jaarlijkse relatieve prestatie per 30 juni van de beursgenoteerde certificaten van aandelen, waarbij elk certificaat tien gewone aandelen in het kapitaal van de Vennootschap vertegenwoordigt, in vergelijking met een groep van tien soortgelijke beursgenoteerde vastgoedwinkelbedrijven die actief zijn op de Europese en Britse markt. Het variabele inkomen wordt in detail toegelicht in het remuneratierapport.

Lange termijn incentives

Naast het basissalaris kunnen jaarlijks langetermijn prestatieaandelen (certificaten van aandelen) worden toegekend. Deze prestatieaandelen zijn afhankelijk van het behalen van de prestatiedoelen door de Vennootschap. Daarnaast is vereist dat de bestuurder langer dan drie jaar na toekenning van de prestatieaandelen bij de Vennootschap blijft en deze prestatieaandelen vanaf die datum nog twee jaar aanhoudt. De regels van het prestatieaandelenplan zijn in detail uiteengezet in het remuneratierapport.

Pensioenen en afscheidsregelingen

De heer Mills is een uitgesteld lid van de toegezegde pensioensregeling van de Vennootschap. Daar er geen pensioenpremies zijn betaald, heeft hij een jaarlijkse bruto compensatievergoeding ontvangen van 40% van het jaarlijks in het Verenigd Koninkrijk gepubliceerde winstmarge bedrag. Deze compensatievergoeding bedraagt momenteel £ 64.000.

Ontslagvergoeding

Maximaal één bruto jaar basissalaris.

Alle andere secundaire voorwaarden en voordelen zijn in overeenstemming met het huidige remuneratiebeleid.

BIJLAGE III

Agendapunt 9: Samenstelling van de Stichting Administratiekantoor Eurocommercial Properties

Het bestuur van de Stichting Administratiekantoor Eurocommercial Properties (“STAK”) bestaat thans uit twee leden, de heren Slangen en Van der Eerden. Na uitvoerig beraad is het bestuur van STAK van mening dat een bestuur met drie leden de voorkeur verdient, teneinde te voorkomen dat geen beslissing kan worden genomen in het geval dat de leden van het bestuur het niet eens kunnen worden. Daarenboven bepaalt de herziene Corporate Governance Code dat bestuursleden van dergelijke stichtingen kunnen worden benoemd voor een periode van vier jaar en herbenoemd kunnen worden voor nogmaals vier jaar. Na afloop van de tweede termijn van vier jaar kunnen de leden enkel nog worden herbenoemd voor twee periodes van twee jaar met een uitgebreide motivering.

Volgens de statuten van STAK benoemt het bestuur van STAK nieuwe leden van het bestuur mits wordt voldaan aan bepaalde voorwaarden. De benoeming geschiedt onder goedkeuring van de directie van de Vennootschap. De vergadering van certificaathouders heeft de mogelijkheid om kandidaten aan te bevelen voor benoeming, maar kan geen bestuurders benoemen.

Het bestuur van STAK heeft het voornemen om de heer Kid Schwarz te benoemen als lid van het bestuur. De heer Schwarz stelt zich verkiesbaar met ingang van 6 november 2018 voor een periode van vier jaar. De directie van de Vennootschap heeft genoemd voorstel tot benoeming goedgekeurd. Dit is derhalve geen onderwerp dat in stemming zal worden gebracht tijdens de jaarvergadering.

Curriculum Vitae de heer Kid Schwarz

De heer Kid Schwarz heeft de Nederlandse nationaliteit en is geboren te Leiden op 26 december 1954, en is Nederlands ingezetene.

Opleiding

Hij is in 1978 afgestudeerd in het notarieel recht aan de Universiteit van Leiden en in 1984 in het Nederlands recht aan de Vrije Universiteit te Amsterdam; in 1986 is hij in Leiden gepromoveerd tot doctor in de rechtsgeleerdheid; het proefschrift was getiteld “blokkeringsregelingen voor aandelen”.

Werkervaring

De heer Schwarz is begonnen als adviseur op het gebied van vennootschapsrecht voor diverse advocatenkantoren. In 1987 werd hij benoemd tot hoogleraar handelsrecht en vennootschapsrecht aan de Universiteit van Maastricht. Van 1994 tot 1997 was hij decaan van de rechtenfaculteit in Maastricht. In 2009 heeft hij het IGGC (Institute for Corporate Law, Governance en Innovation Policies) opgericht en werd hij benoemd als directeur van het IGGC te Maastricht. Per maart 2017 is hij benoemd als hoogleraar vennootschapsrecht aan de Erasmus School of Law (Erasmus Universiteit te Rotterdam).

Sinds 1998 is de heer Schwarz tevens part-time partner bij BakerTillyBerk, accountants en belastingadviseurs.

Overige relevante ervaring

De heer Schwarz is een ervaren redacteur van diverse juridische tijdschriften en hij is arbiter bij het ICC; daarnaast is hij ook actief als mediator voor commerciële geschillen.

Competenties

De heer Schwarz heeft een ruime ervaring op het gebied van vennootschapsrecht, corporate governance en verbintenissenrecht.

BIJLAGE IV

REMUNERATIERAPPORT 2017/2018 INCLUSIEF HET BEZOLDIGINGSBELEID VAN DE RAAD VAN COMMISSARISSEN VAN EUROCOMMERCIAL PROPERTIES N.V.

Inleiding

Dit rapport is door de raad van commissarissen van Eurocommercial Properties N.V. (hierna: de Vennootschap) opgesteld en kan op de website van de Vennootschap worden geraadpleegd. Het beschrijft het bezoldigingsbeleid van de Vennootschap en de bezoldiging van de leden van de directie en de raad van commissarissen voor het boekjaar 2018/2019, dat wordt voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders te houden op 6 november 2018 (onderdeel A en C), evenals de bijzonderheden met betrekking tot de bezoldiging over het boekjaar 2017/2018 (onderdeel B). Verder behandelt dit rapport de wijze waarop het beleid voor 2018/2019 wordt gevoerd (onderdeel C). Dit rapport is een bijgewerkte versie van het remuneratierapport 2016/2017 van de raad van Commissarissen.

A. Bezoldigingsbeleid

Doelstelling

Het bezoldigingsbeleid van de Vennootschap is bedoeld om geschikte topfunctionarissen en kaderpersoneel aan te trekken, te motiveren en te behouden om hen te laten bijdragen aan het succes van de Vennootschap. Het doel van het bezoldigingsbeleid is om het management en belangrijke personeelsleden te belonen voor hun bijdrage aan de prestaties van de Vennootschap en haar groep (hierna: de Groep).

Werkwijze

Het algemene bezoldigingsbeleid en de tenuitvoerlegging daarvan worden door de raad van commissarissen voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, op basis van aanbevelingen van de directie. De Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt dan ook gevraagd zowel het beleid als de tenuitvoerlegging daarvan goed te keuren.

Ten behoeve van de tenuitvoerlegging van het beleid beoordeelt en bespreekt de raad van commissarissen aan het einde van ieder boekjaar de bezoldiging van de directieleden. In de hoogte van de bezoldiging van de directieleden komen verschillen in de verantwoordelijkheden en het individueel functioneren van ieder directielid tot uitdrukking. De maatstaf voor de bezoldiging van de directie is gebaseerd op een onafhankelijk onderzoek naar de bezoldiging van directeuren van internationale vastgoedmaatschappijen met vergelijkbare functies, bepaald aan de hand van omvang en complexiteit van de organisatie en de verantwoordelijkheden van de directieleden.

De raad van commissarissen wordt geïnformeerd over de hoogte van de bezoldiging van vastgoeddirecteuren. Deze is gekoppeld aan de Europese markt en is vergelijkbaar met de internationale (vastgoed)ondernemingen in de landen waar de Vennootschap actief is. De bezoldiging van zowel de directie als de vastgoeddirecteuren is jaarlijks aan een extern onafhankelijk benchmarkonderzoek onderworpen. Het meest recente rapport dateert van mei 2018 en is opgesteld door Michael Lamb Associates te Londen. De groep vergelijkbare ondernemingen die ten behoeve van het benchmarkonderzoek werd samengesteld, bestond uit 31 beursgenoteerde vastgoedmaatschappijen en -organisaties, waaronder British Land,

Hammerson, Intu, Land Securities, Segro, Klepierre, Mercialys, Unibail-Rodamco, Deutsche Euroshop, Beni Stabili, Citycon, NSI, Vastned en Wereldhave. Deze groep bestond ook uit belangrijke vastgoedvermogensbeheerders, zoals Amundi, Schroder Group, Henderson Global Investors, Grosvenor, etc. en belangrijke vastgoedinvesteerders zoals CPPIB etc..

Bezoldigingspakket

Het bezoldigingspakket dat de Vennootschap haar werknemers en directieleden biedt, bestaat uit de volgende elementen:

- basissalaris – totaal jaarlijks vast bruto-inkomen inclusief vakantiegeld;
- kortetermijn variabele jaarlijkse prestatiegerelateerde brutobonus in contanten;
- langetermijnprestatiebeloning in de vorm van een prestatieaandelenplan;
- pensioen en andere arbeidsvoorwaarden.

Basissalaris

In de hoogte van het basissalaris komen de verantwoordelijkheden en het individueel functioneren tot uitdrukking conform de marktnorm zoals deze in het voorgaande is beschreven. Het totale vaste brutojaarsalaris wordt elk jaar in juni vastgesteld en gaat per 1 juli van dat jaar in.

Kortetermijn variabele bonussen in contanten

Naast het basissalaris kunnen elk jaar variabele bonussen in contanten worden uitgekeerd. Variabele bonussen in contanten zijn voor hoger kader en directieleden volledig en direct gerelateerd aan de jaarlijkse groei van de intrinsieke waarde van de Vennootschap en het dividend per aandeel alsmede aan de jaarlijkse relatieve prestatie per 30 juni van de genoteerde certificaten, waarbij elk certificaat tien gewone aandelen in het kapitaal van de Vennootschap vertegenwoordigt, in vergelijking met een groep van tien soortgelijke beursgenoteerde winkelvastgoedbedrijven actief in de Europese en Britse markten. Deze opzet is in lijn met de strategie van de Vennootschap om stabiele en groeiende dividenden te realiseren en langetermijn waarde aan haar vastgoedportefeuille toe te voegen, alles binnen haar defensieve risicoprofiel, maar brengt ook de bonussen meer op een lijn met de aandeelhouders door bonussen te koppelen aan de relatieve prestatie van het totaalrendement voor aandeelhouders (rendement bestaande uit dividend en koersstijging) vergelijken met een soortgelijke groep. De tien beursgenoteerde winkelvastgoedbedrijven zijn Citycon, Deutsche Euroshop, Hammerson, Intu, Klepierre, Mercialys, Unibail-Rodamco, Vastned, Wereldhave en Westfield Corporation.

Deze bonussen worden berekend op basis van (i) de gepubliceerde jaarresultaten van de Vennootschap over het boekjaar waarop de bonussen betrekking hebben en kunnen daarom direct worden geverifieerd met gebruikmaking van de gepubliceerde gecontroleerde cijfers en (ii) het aandelenprestatierapport van Global Property Research, de Nederlandse specialist en opsteller van vele indices voor beursgenoteerde vastgoedbedrijven, zodat de data die gebruikt worden voor de berekening van de relatieve prestatie afkomstig zijn van een onafhankelijke externe bron.

De variabele bruto bonus in contanten is gelijk aan de som van de groei van het dividend per aandeel en de intrinsieke waarde per aandeel en de relatieve betere prestatie van het totaalrendement voor aandeelhouders voor het jaar eindigend op 30 juni van de genoteerde certificaten, waarbij elk certificaat tien gewone aandelen in het kapitaal van de Vennootschap vertegenwoordigt, in vergelijking met de eerdergenoemde groep van tien soortgelijke beursgenoteerde winkelvastgoedbedrijven, welke som wordt vermenigvuldigd met zesmaal het basissalaris van het jaar waarin de bonus wordt uitbetaald. Bij toepassing van deze formule wordt

een negatieve groei van het dividend per aandeel of van de intrinsieke waarde per aandeel of relatieve slechtere prestatie van het totaalrendement voor aandeelhouders niet in aanmerking genomen. Ook in het geval het totaalrendement voor aandeelhouders weliswaar beter is dan dat van de soortgelijke groep, maar nog altijd negatief, zal dat niet kunnen bijdragen aan een variabele bonus. Voor informatiedoeleinden wordt het volgende voorbeeld opgenomen:

- veronderstellingen: jaar basissalaris: € 300.000, dividendgroei 2%, intrinsieke waardegroei 1%;
- relatief betere prestatie van het totaalrendement voor aandeelhouders: 3%
- bruto variabele contante bonus is: € 300.000 x 6 x {2% + 1% + 3% = 6%} = € 108.000

Er is geen gegarandeerde minimumbonus voor directieleden en variabele contante bonussen voor directieleden zijn gemaximeerd tot een jaar basissalaris. De relatief betere prestatie kan alleen leiden tot een bonus tot een maximum van de helft van een jaar basissalaris, hetgeen meebrengt dat een relatief betere prestatie tot maximaal 8,33% kan meetellen om extreme uitkomsten te vermijden. Variabele contante bonussen die zijn toegekend op basis van onjuiste (financiële) gegevens kunnen door de Vennootschap worden teruggevorderd van de directieleden (claw back clause). In de afgelopen tien jaar varieerden de variabele bonussen in contanten tussen 13% en 100% van het basissalaris. Variabele bonussen worden doorgaans uitbetaald in het eerste kwartaal waarin de jaarresultaten van de Vennootschap worden gepubliceerd.

Langetermijnprestatiebeloning

Sinds 2000 bestond er een langetermijnprestatiebeloning voor werknemers van de Groep en de directieleden in de vorm van een aandelenoptieplan. Het plan kende een aantal condities ten aanzien van het presteren van de Vennootschap met betrekking tot groei van de intrinsieke waarde en dividendgroei, maar had last van het feit dat het plan werknemers aanspoorde om de opties uit te oefenen wanneer deze konden worden verzilverd, maar leidde niet tot langdurig aandeelhouderschap van de werknemers in het kapitaal van de Vennootschap.

Zes jaar geleden is het aandelenoptieplan vervangen door jaarlijkse toekenning van kosteloze langetermijn Prestatieaandelen (certificaten van aandelen), die afhankelijk zijn van het behalen van prestatiedoelen door de Vennootschap en op voorwaarde dat de werknemer voor meer dan drie jaar na toekenning van de Prestatieaandelen nog in dienst is en hij of zij de Prestatieaandelen, na de datum waarop ze onvoorwaardelijk worden, nog twee jaar aanhoudt. De kenmerken van de prestatieaandelen zijn als volgt:

Rechthebbenden

Alle werknemers en directeuren van de Vennootschap in vaste dienst.

Datum van jaarlijkse toekenning

Indien de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van de Vennootschap het remuneratierapport heeft goedgekeurd, zullen de Prestatieaandelen, worden toegekend onmiddellijk na de laatste dag van de gesloten periode na de publicatie van de resultaten van de Vennootschap over het eerste kwartaal, in november.

Toekenningsvoorwaarden

De werknemer zal Prestatieaandelen toegekend krijgen, die na drie jaar onvoorwaardelijk worden, mits de werknemer dan nog in dienst van de Vennootschap is en ze nog aansluitend twee jaar vasthoudt. De Prestatieaandelen zullen formeel geblokkeerd worden door de Vennootschap in overeenstemming met de regels, maar het zal wel mogelijk zijn een dusdanig

aantal Prestatieaandelen te verkopen om daarmee eventueel over de toegekende Prestatieaandelen verschuldigde inkomstenbelasting en sociale premies te betalen.

Houders van geblokkeerde Prestatieaandelen zullen evenwel na de datum waarop de Prestatieaandelen onvoorwaardelijk worden, gerechtigd zijn tot het ontvangen van dividenden en alle andere aandeelhoudersrechten.

Berekening van de toekenning van de langetermijn Prestatieaandelen

Het aantal toe te kennen Prestatieaandelen wordt dit jaar als volgt berekend:

1. Het basissalaris van de werknemer wordt vermenigvuldigd met drie en vervolgens wordt daarvan het navolgende percentage genomen:
2. Het percentage groei in de, door de accountant gecontroleerde, intrinsieke waarde per aandeel in de Vennootschap zal opgeteld worden bij het percentage dividendgroei per aandeel in de Vennootschap en de som van deze percentages zullen worden opgeteld bij de jaarlijkse relatieve betere prestatie per 30 juni van de genoteerde certificaten, waarbij elk certificaat tien gewone aandelen in het kapitaal van de Vennootschap vertegenwoordigt, in vergelijking met de eerdergenoemde groep van tien soortgelijke beursgenoteerde winkelvastgoedbedrijven. Het totaalpercentage zal worden toegepast op het sub 1. berekende bedrag.
3. De berekeningsformule wordt toegepast onder de voorwaarde dat aan het eind van de driejaarsperiode de groei van de intrinsieke waarde per aandeel en de groei van het dividend per aandeel ten minste 6% is. Dit betekent dat de helft van de Prestatieaandelen afhankelijk is van de dividendgroei van het aandeel van ten minste 6% gedurende de driejaarsperiode en de andere helft van de Prestatieaandelen afhankelijk is van de groei van de intrinsieke waarde per aandeel van ten minste 6% gedurende de driejaarsperiode. In geval van een lagere groei zal een proportioneel lager percentage van het aantal Prestatieaandelen worden toegekend.
4. Het resultaat van de vermenigvuldiging van driemaal het basissalaris van de medewerker met het percentage onder 3. zal gedeeld worden door de beurskoers van een Prestatieaandeel (certificaat van aandelen) aan het slot van de dag van toekenning, en daarmee wordt het aantal toe te kennen Prestatieaandelen berekend. De berekening kan worden geïllustreerd met het navolgende voorbeeld:

Jaarsalaris:		€ 100.000
x 3		€ 300.000
Dividendgroei:	2 %	
Groei intrinsieke waarde:	1 %	
<u>Relatieve prestatie</u>	<u>3%</u>	
Totale groei:	6%	
X € 300.000 =		€ 18.000
Gedeeld door aandelenprijs		
Bijv. € 40 =		450 Prestatieaandelen

Maximum aantal toe te kennen Prestatieaandelen

Het bedrag dat wordt gedeeld door de koers van de certificaten op de dag van toekenning kan niet hoger zijn dan 50% van een jaar basissalaris. De relatief betere prestatie van het totaalrendement voor aandeelhouders kan slechts een bedrag opleveren tot een maximum van

10% van een jaar basissalaris, hetgeen meebrengt dat een relatief betere prestatie tot maximaal 3,33% kan meetellen om extreme uitkomsten te vermijden. Ook in het geval het totaalrendement voor aandeelhouders weliswaar beter is dan dat van de soortgelijke groep, maar nog altijd negatief, zal dat niet kunnen bijdragen aan de toekenning van Prestatieaandelen. Prestatieaandelen worden toegekend onder de voorwaarde dat het aantal Prestatieaandelen aangepast dient te worden op de datum waarop ze onvoorwaardelijk worden, als het aantal onredelijk zou zijn als gevolg van buitengewone omstandigheden. Prestatieaandelen toegekend aan directieleden op basis van onjuiste financiële of andere data worden door de Vennootschap teruggevorderd van de directieleden (claw back clause).

De introductie van Prestatieaandelen betekent niet dat de aandelenopties die in het verleden zijn uitgegeven onder het aandelenoptieplan komen te vervallen.

Pensioen en andere arbeidsvoorwaarden

De Vennootschap biedt een concurrerend pakket arbeidsvoorwaarden. De directieleden en een aantal werknemers van de groep ontvangen vergoedingen en uitkeringen conform de algemene Groepsregelingen. In een aantal gevallen gaat het om het gebruik van een bedrijfsauto of om een reiskostenvergoeding, een ziektekostenverzekering en een reis- en ongefallenverzekering. De pensioenregelingen verschillen van land tot land en alle kantoren van de Vennootschap hebben hun eigen pensioenregelingen of volgen de ter plaatse gebruikelijke (staats)pensioenpraktijk. Voor Nederland is de pensioenregeling gebaseerd op een beschikbare premiereregeling. Voor het Verenigd Koninkrijk zijn de meeste pensioenen gebaseerd op toegezegd-pensioenregelingen met een gemaximeerd pensioengevend salaris. Slechts één lid van de directie neemt deel aan een pensioenregeling. Dit is een beschikbare premiereregeling waarvoor de huidige jaarlijkse bijdrage is gemaximeerd op een pensioengevend salaris van € 105.000, het huidige maximum in Nederland (enige jaren geleden bedroeg het maximum € 170.000). In verband met dit nieuwe maximum betaalt de Vennootschap een jaarlijkse bruto compensatie van 23,3% over het verschil tussen het oude en het nieuwe maximum pensioengevend salaris.

B. Bezoldiging in 2017/2018

Bezoldiging van de directie

In het verslagjaar heeft het bezoldigingsbeleid van de Vennootschap geresulteerd in de volgende variabele en vaste beloning van de directie.

Specificatie variabele en vaste bezoldiging directie over de boekjaren 2001/2002 tot en met 2017/2018

(Bedragen x € 1.000)	J.P. Lewis	E.J. van Garderen	Totaal
Basissalaris			
2017/2018	689	450	1.139
2016/2017	689	435	1.124
2015/2016	689	435	1.124
2014/2015	677	415	1.092
2013/2014	616	415	1.031
2012/2013	563	381	944
2011/2012	498	369	867
2010/2011	467	351	818
2009/2010	451	334	785
2008/2009	451	334	785
2007/2008	450	318	768
2006/2007	488	318	806
2005/2006	482	318	800
2004/2005	445	306	751
2003/2004	443	294	737
2002/2003	435	285	720
2001/2002	417	272	689
Variabele bonussen in contanten			
2017/2018	465	305	770
2016/2017	430	281	711
2015/2016	623	435	1.058
2014/2015	386	231	617
2013/2014	362	234	596
2012/2013	111	77	188
2011/2012	73	49	122
2010/2011	464	326	790
2009/2010	200	143	343
2008/2009	46	34	80
2007/2008	215	164	379
2006/2007	526	356	882
2005/2006	433	250	683
2004/2005	293	201	494
2003/2004	201	140	341
2002/2003	109	73	182
2001/2002	250	169	419
Pensioenpremies en bijdragen			
2017/2018	0	50	50
2016/2017	0	57	57
2015/2016	0	49	49
2014/2015	0	37	37
2013/2014	0	37	37
2012/2013	0	37	37
2011/2012	0	37	37
2010/2011	0	37	37
2009/2010	0	37	37
2008/2009	0	37	37
2007/2008	0	38	38
2006/2007	0	41	41
2005/2006	7	41	48
2004/2005	7	40	47
2003/2004	7	37	44
2002/2003	6	34	40
2001/2002	7	29	36
Totale bezoldiging			
2017/2018	1.154	805	1.959
2016/2017	1.119	773	1.892
2015/2016	1.312	919	2.231
2014/2015	1.063	683	1.746
2013/2014	978	686	1.664
2012/2013	674	495	1.169
2011/2012	571	455	1.026

2010/2011	931	714	1.645
2009/2010	651	514	1.165
2008/2009	497	405	902
2007/2008	665	520	1.185
2006/2007	1.014	715	1.729
2005/2006	922	609	1.531
2004/2005	745	547	1.292
2003/2004	651	471	1.122
2002/2003	550	392	942
2001/2002	674	470	1.144
Sociale lasten			
2017/2018	148	48	196
2016/2017	138	9	147
2015/2016	183	6	189
2014/2015	151	7	158
2013/2014	128	7	135
2012/2013	77	8	85
2011/2012	72	8	80
2010/2011	74	5	79
2009/2010	80	8	88
2008/2009	63	10	73
2007/2008	84	6	90
2006/2007	127	7	134
2005/2006	114	5	119
2004/2005	87	4	91
2003/2004	83	4	87
2002/2003	59	4	63
2001/2002	76	5	81
Totale bezoldiging directie			
2017/2018	1.302	853	2.155
2016/2017	1.257	782	2.039
2015/2016	1.495	925	2.420
2014/2015	1.214	690	1.904
2013/2014	1.106	693	1.799
2012/2013	751	503	1.254
2011/2012	643	463	1.106
2010/2011	1.005	719	1.724
2009/2010	731	522	1.253
2008/2009	560	415	975
2007/2008	749	526	1.275
2006/2007	1.141	722	1.863
2005/2006	1.036	614	1.650
2004/2005	832	551	1.383
2003/2004	734	475	1.209
2002/2003	609	396	1.005
2001/2002	750	475	1.225

Basissalaris

Het basissalaris voor J.P. Lewis is voor het boekjaar 2017/2018 gelijk gebleven. Het basissalaris voor E.J. van Garderen is voor het boekjaar 2017/2018 verhoogd naar € 450.000.

Variabele bonussen in contanten

Variabele bonussen in contanten worden toegekend voor het boekjaar waarop zij betrekking hebben en vormen een afspiegeling van de gerealiseerde groei en de relatieve betere prestatie van het totaalrendement voor aandeelhouders, zoals in het voorgaande beschreven. Voor het boekjaar 2017/2018 wordt op basis van bovenstaande formule aan J.P. Lewis en E.J. van Garderen een brutobonus in contanten toegekend ter hoogte van 64% van het toepasselijke basissalaris.

Langetermijnprestatiebeloning – aandelenoptieplan

De mutaties in de toegekende opties ingevolge het huidige aandelenoptieplan worden in de onderstaande tabel weergegeven:

	J.P. Lewis	E.J. van Garderen	Totaal
Aantal opties per 30/06/2017	43.750	35.625	79.375
Mutaties in opties in 2017/2018			
Vervallen	43.750	35.625	79.375
Uitgeoefend	0	0	0
Toegekend	0	0	0
Aantal opties per 30/06/2018	0	0	0

De resterende 79.375 uitstaande opties (79.375: 2007 opties, uitoefenprijs van € 37,28) gehouden door de directie aan het begin van het boekjaar zijn vervallen gedurende het boekjaar en vertegenwoordigden 0,165% van het geplaatste kapitaal van de Vennootschap. Deze opties toegekend in 2007 waren onvoorwaardelijk, aangezien de blokkeringsperiode van drie jaar is verstreken en de voorwaarden grotendeels zijn vervuld, waardoor slechts 6,25% van de opties, die aanvankelijk zijn toegekend, zijn vervallen. Op de datum van toekenning bedroeg de reële waarde per optie € 4,10, terwijl op de datum waarop de opties onvoorwaardelijk zijn geworden de intrinsieke waarde per optie € 0,00 bedroeg. Deze opties zijn niet uitgeoefend in de periode tot de vervaldatum van 12 november 2017 en zijn daardoor komen te vervallen.

Het bedrag dat voor de 79.375 nog uitstaande opties ten laste van de winst en verliesrekening was gebracht in het boekjaar 2017/2018 bedroeg nihil.

Per 30 juni 2018 bezaten overige functionarissen en werknemers van de Groep 68.808 opties, die tezamen 0,14% van het huidige geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap vertegenwoordigen.

Sinds 2010 zijn er geen opties meer toegekend, aangezien het aandelenoptieplan is vervangen door het Prestatieaandelenplan.

Langetermijnprestatiebeloning – Prestatieaandelenplan

De mutaties in de toegekende Prestatieaandelen (PA) ingevolge het prestatieaandelenplan worden in de onderstaande tabel weergegeven:

	J.P. Lewis	E.J. van Garderen	Totaal
Aantal PA per 30/06/2017	18.965	12.588	31.553
Mutaties in PA in 2017/2018			
Vervallen	0	0	0
Verkocht	0	0	0
Toegekend	6.062	3.959	10.021
Aantal PA per 30/06/2018	25.027	16.547	41.574

De 41.574 uitstaande Prestatieaandelen gehouden door de directie vertegenwoordigen 0,08% van het geplaatste kapitaal van de Vennootschap.

De 10.021 Prestatieaandelen toegekend in 2017 zijn voorwaardelijk zoals toegelicht in dit rapport, en zullen onvoorwaardelijk worden op 1 november 2023, mits de toepasselijke voorwaarden in vervulling zijn gegaan. Op de datum van toekenning bedroeg de reële waarde per prestatie aandeel € 29,82.

Het bedrag dat voor de 10.021 Prestatieaandelen toegekend in november 2017, de 14.825 Prestatieaandelen toegekend in november 2016, de 7.707 prestatieaandelen toegekend in november 2015 en de 4.220 Prestatieaandelen toegekend in november 2014 ten laste van de winst en verliesrekening is gebracht in het boekjaar 2017/2018 bedroeg € 312.779.

Per 30 juni 2018 bezaten overige functionarissen en werknemers van de Groep 41.765 Prestatieaandelen, die tezamen 0,08% van het huidige geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap vertegenwoordigen.

De scenarioanalyses zoals bedoeld in best practicebepaling 3.2.1. van de Code 8 zijn uitgevoerd.

Pensioen

Alle pensioenkosten zoals in het voorgaande beschreven, komen ten laste van de Vennootschap. Enkel E.J. van Garderen neemt deel aan een pensioenregeling. Dit is een beschikbare premieregeling op basis van een pensioenleeftijd van 68 jaar, waarvoor de huidige jaarlijkse bijdrage is gemaximeerd op een pensioengevend salaris van € 105.000.

Overige regelingen

Alle directieleden zijn in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar hebben daarop de volgende wijzigingen aanvaard: (i) zij zijn benoemd voor een maximale termijn van vier jaar (de meest recente benoeming dateert van 1 november 2016) en kunnen vervolgens voor een termijn van telkens ten hoogste vier jaar worden herbenoemd (ii) de hoogte van de vergoeding die hun bij de beëindiging van het dienstverband kan worden toegekend, mag het bedrag van het basissalaris voor één jaar niet te boven. Er is geen sprake van door de Vennootschap verstrekte leningen aan directieleden of door de Vennootschap ten behoeve van directieleden verstrekte garanties.

Belangen van directieleden

J.P. Lewis bezit, tezamen met aan hem gelieerde entiteiten, 1.015.760 certificaten, waarin zijn begrepen 5.421 onvoorwaardelijk geworden Prestatieaandelen, hetgeen in totaal overeenkomt met 2,06% van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap. E.J. van Garderen bezit 21.101 certificaten, waarin zijn begrepen 3.600 onvoorwaardelijk geworden Prestatieaandelen, hetgeen in totaal overeenkomt met 0,04% van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap.

Beloningsverhouding

De herziene Nederlandse Corporate Governance Code (best practicebepaling 3.4.1, punt iv) beveelt aan om de beloningsverhouding te vermelden. De beloningsverhouding van de Vennootschap is gebaseerd op de financiële verslaggeving van de Vennootschap onder IFRS en berekend op basis van de totale vergoeding van de Chief Executive, de heer JP Lewis, zoals uiteengezet in noot 29 van de geconsolideerde jaarrekening voor het boekjaar afgesloten op 30 juni 2018 gedeeld door de beloning van de gemiddelde werknemer in de Groep, zoals toegelicht in noot 9 van de geconsolideerde jaarrekening voor het boekjaar eindigend op 30 juni 2018. Dit resulteert in een ratio van 6,4 (2016/2017: 6,4).

Bezoldiging van de raad van commissarissen

De totale bezoldiging van de raad van commissarissen bedroeg in het verslagjaar € 244.000 en kan als volgt worden gespecificeerd:

Specificatie bezoldiging raad van commissarissen over de boekjaren 2008/2009 tot en met 2017/2018

(Bedragen x € 1.000)	17/18	16/17	15/16	14/ 15	13/ 14	12/ 13	11/ 12	10/ 11	09/ 10	08/ 09
Voormalige commissarissen	0	0	0	30	109,6	146	138	130	122	122
C. Croff	46	45	42	39	24,3					
B.M. Carrière	46	45	42	26						
R.R. Foulkes	46	45	42	26						
P.W. Haasbroek		45	42	39	37,0	34	32	30	28	18
J.Å. Persson	46	45	42	39	24,3					
B.T.M. Steins Bisschop	60	59	55	33						
	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Totaal	244	284	265	232	195,2	180	170	160	150	140

Aan commissarissen worden geen opties op of uitkeringen in certificaten van aandelen in de Vennootschap toegekend, noch verstrekt de Vennootschap hun persoonlijke leningen of garanties.

Per 30 juni 2018 bezat geen van de commissarissen certificaten van aandelen in de Vennootschap.

Overige werknemers

In totaal bezitten werknemers, uitgezonderd directieleden, 81.405 certificaten van aandelen in de Vennootschap per 30 juni 2018, hetgeen overeenkomt met in totaal 0,16% van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap. Voor twee senior functionarissen geldt een opzegtermijn van 24 maanden.

C. Bezoldigingsbeleid voor 2018/2019

In 2017/2018 is het bezoldigingsbeleid gevoerd zoals dat hiervoor is beschreven. Het ligt in de bedoeling dat het huidige beleid in het lopende boekjaar wordt voortgezet.

Voorgesteld wordt voor het boekjaar 2018/2019 voor wat betreft de basissalarissen van de directieleden, het basissalaris van J.P. Lewis te verhogen naar € 723.000 en het basissalaris van E.J. van Garderen te verhogen naar € 475.000. Ten aanzien van het basissalaris van de twee voorgestelde directieleden voor het boekjaar 2018/2019 wordt voorgesteld om het basissalaris van de heer Fraticelli ongewijzigd te laten op € 508.000 en voor de heer Mills het basissalaris ongewijzigd te laten op GBP 400.000.

Voor senior functionarissen worden de uitkomsten van de benchmarkstudie uitgevoerd in het voorjaar van 2018 als richtlijn genomen, hetgeen leidt tot verhogingen van het basissalaris met 1 tot 8 %.

Voorgesteld wordt om onder het bestaande Prestatieaandelenplan een bepaald aantal Prestatieaandelen toe te kennen aan werknemers in vaste dienst en directeuren van de Vennootschap gebaseerd op de financiële resultaten van het boekjaar dat is geëindigd per 30 juni 2018 en de relatieve betere prestatie van het totaalrendement voor aandeelhouders voor het jaar tot 30 juni 2018. Dit resulteert in de uitgifte van Prestatieaandelen in november 2017, die een waarde zullen vertegenwoordigen van 17,1% van de basissalarissen gelet op de berekening als hierboven uitgelegd in dit rapport, daar de groei van het dividend en de intrinsieke waarde in totaal 2,381% bedroeg. De relatieve betere prestatie kwam uit boven de cap van 3,33% en om die reden heeft dit onderdeel een bijdrage geleverd aan het toekennen van Prestatieaandelen.

Tevens wordt voor het boekjaar 2018/2019 voorgesteld de bezoldiging voor de voorzitter van de raad van commissarissen te verhogen tot € 61.000 en de bezoldiging voor elk van de commissarissen te verhogen tot € 47.000.

BIJLAGE V

Agendapunt 12: Herbenoeming accountant

De raad van commissarissen heeft het functioneren van KPMG Accountants N.V. te Amstelveen als accountant van de Vennootschap onafhankelijk besproken. Op basis van de verrichtte werkzaamheden, de uitgebrachte rapporten, het controleproces en de besprekingen met de accountants, stellen de raad van commissarissen en de directie voor om KPMG Accountants wederom te benoemen als accountant van de Vennootschap voor zowel het lopende boekjaar eindigend per 30 juni 2019 als het boekjaar eindigend 30 juni 2020.

KPMG Accountants N.V. heeft alleen controlewerkzaamheden verricht en heeft geen belastingadvies, juridisch advies of andere adviezen aan de Vennootschap gegeven of diensten voor de Vennootschap verricht behoudens een bevestigingsverklaring met betrekking tot het door de Vennootschap uitgekeerde dividend, hetgeen altijd wordt verlangd door de Franse belastingdienst teneinde de Franse fiscale SIIC status te behouden. De verantwoordelijke partner is de heer Drs. H.D. Grönloh RA, partner van KPMG Accountants N.V. te Amstelveen en een van de praktijkleiders voor de vastgoedsector.

BIJLAGE VI

Agendapunt 13: Ontmanteling van de prioriteitsstructuur van de Vennootschap

Na consultatie van haar beleggers en ondanks de recente stappen die werden gezet om de onafhankelijkheid van Stichting Prioriteitsaandelen Eurocommercial Properties ("Stichting Prioriteit") te vergroten, merkte de Vennootschap op dat er nog steeds bezwaren waren tegen de governancestructuur van de Vennootschap, met name van internationale beleggers. In het licht hiervan wordt voorgesteld de corporate governancestructuur van de Vennootschap te wijzigen door de prioriteitsstructuur van de Vennootschap te ontmantelen. De corporate-governancestructuur van de Vennootschap voldoet op dit moment bijna volledig aan de vereisten uiteengezet in de Nederlandse Corporate Governance Code. De directie en de raad van commissarissen stellen voor om de structuur van de Stichting Prioriteit te beëindigen onder goedkeuring van de Stichting Prioriteit.

De Vennootschap heeft 100 prioriteitsaandelen uitgegeven, die allemaal in het bezit zijn van de Stichting Prioriteit en waaraan conform de statuten van de Vennootschap bijzondere zeggenschapsrechten verbonden zijn. Het bestuur van de Stichting Prioriteit bestaat uit één lid van de directie van de Vennootschap, de heer Lewis, en één onafhankelijk lid.

Als houder van alle prioriteitsaandelen is de Stichting Prioriteit bevoegd om onder meer bindende voordrachten tot benoeming van leden van de directie en de raad van commissarissen op te stellen en het aantal leden van de directie en de raad van commissarissen vast te stellen. De Stichting Prioriteit kan ook door de Algemene Vergadering worden gemachtigd om een besluit te nemen tot de uitgifte van aandelen en de beperking of uitsluiting van voorkeursrechten in verband met een dergelijke uitgifte van aandelen. Ten slotte heeft de Stichting Prioriteit een goedkeuringsrecht met betrekking tot de uitkering van dividend door de Algemene Vergadering.

Het doel van de wijziging van de governancestructuur van de Vennootschap is om de bevoegdheden die zijn verbonden aan de prioriteitsaandelen van de Stichting Prioriteit over te dragen aan de raad van commissarissen of aan de directie, onder goedkeuring van de raad van commissarissen.

Ad a. Goedkeuring van de terugkoop van de prioriteitsaandelen door de Vennootschap.

Indien het voorstel tot wijziging van de statuten van de Vennootschap, zoals bedoeld onder punt 13.b, wordt aangenomen en onder goedkeuring van de Stichting Prioriteit zal de Vennootschap alle uitgegeven en uitstaande prioriteitsaandelen terug kopen van de Stichting Prioriteit voor een vergoeding gelijk aan de totale nominale waarde van de prioriteitsaandelen, zijnde een totaalbedrag van € 50,00. Na terugkoop blijven de ingekochte aandelen in het kapitaal van de Vennootschap bestaan als eigen aandelen en kunnen ze onder meer worden gebruikt voor de uitkering van stockdividend aan de aandeelhouders van de Vennootschap of aan certificaathouders.

De prioriteitsoverdrachtsrestricties zoals bedoeld in artikel 13 van de statuten van de Vennootschap zijn van toepassing op de terugkoop van de prioriteitsaandelen. Daarom wordt voorgesteld onder agendapunt 13.a de overdracht van de prioriteitsaandelen aan de Vennootschap goed te keuren. Na terugkoop en ingevolge de wijziging van de statuten van de

Vennootschap, zoals bedoeld onder agendapunt 13.b, zullen de ingekochte prioriteits aandelen worden geconverteerd in gewone aandelen.

Ad b. Wijziging van de statuten van de Vennootschap en machtiging om de akte van statutenwijziging uit te voeren

Voor de uitvoering van de ontmanteling van de structuur van de prioriteits aandelen, en om de statuten in overeenstemming te brengen met de huidige regelgeving en wetgeving, inclusief de Nederlandse Corporate Governance Code, is het voorstel om de statuten van de Vennootschap te wijzigen in overeenstemming met het voorstel opgesteld door De Brauw Blackstone Westbroek NV, gedateerd 21 september 2018. Krachtens artikel 37 van de statuten van de Vennootschap vereist het besluit om de statuten van de Vennootschap te wijzigen een meerderheid van drie vierden van de uitgebrachte stemmen.

We verwijzen hiervoor naar het drieluik opgesteld door De Brauw Blackstone Westbroek N.V., dat de volledige tekst van de voorgestelde statutenwijzigingen bevat, alsmede een toelichting op de te wijzigen bepalingen voor aandeelhouders en certificaathouders. Vanaf nu tot de dag van de vergadering is dit drieluik gratis beschikbaar voor inzage op de kantoren van de Vennootschap en zal het worden gepubliceerd op de website van het bedrijf (<https://www.eurocommercialproperties.com>). Bovengenoemd document is ook gratis beschikbaar voor aandeelhouders en certificaathouders via ABN AMRO (corporate.broking@nl.abnamro.com) of tel: 31 20 344 2000.

Verder wordt voorgesteld om aan ieder lid van de directie, alsmede aan iedere (kandidaat) notaris, advocaat en paralegal werkzaam bij De Brauw Blackstone Westbroek in Amsterdam volmacht te verlenen om de akte tot wijziging van de statuten te ondertekenen en al het overige te doen dat nuttig of nodig is naar de mening van de gevolmachtigde.

BIJLAGE VII

Agendapunt 14: Bevoegdheid tot uitgifte van aandelen en/of van rechten tot het nemen van aandelen en tot het beperken of uitsluiten van voorkeursrechten.

Additionele informatie betreffende het voorstel om de directie, onder voorbehoud van goedkeuring van de raad van commissarissen, de bevoegdheid te geven tot uitgifte van aandelen en/of rechten tot het nemen van aandelen. Indien het besluit als opgenomen in de agenda onder 13 b niet wordt aangenomen, dan wordt voorgesteld deze bevoegdheid toe te kennen aan vergadering van houders van prioriteitsaandelen. Nadere toelichting is opgenomen in Bijlage VII bij deze agenda.

Sinds de oprichting van de Vennootschap hebben de aandeelhouders elk jaar de vergadering van houders van prioriteitsaandelen voor een periode van drie jaar aangewezen als het bevoegde orgaan voor de uitgifte van aandelen en/of opties daarop en wel voor een aantal aandelen zijnde het verschil tussen het maatschappelijk kapitaal en het geplaatste kapitaal. Dezelfde bevoegdheden zijn overgedragen met betrekking tot de verkoop en levering van ingekochte eigen aandelen en certificaten. Dit heeft de Vennootschap in staat gesteld om snel te kunnen handelen in het geval van kapitaalmarkttransacties en deze bevoegdheden zijn in het verleden gebruikt om het eigen vermogen te verstevigen door diverse aandelenemissies.

In de historie van de Vennootschap heeft zij acht keer, meest recent nog in mei 2015, aandelen uitgegeven voor aankopen en uitbreidingsprojecten. Naast het stockdividend dat sinds de introductie daarvan in 1995 zich jaarlijks tussen de 0,3% en 2,3% van het geplaatste aandelenkapitaal heeft bewogen, is het aantal per jaar uitgegeven aandelen in de afgelopen vijftien jaar altijd onder de 10% van het geplaatste kapitaal van de Vennootschap gebleven.

Alle Nederlandse collega-instellingen van de Vennootschap hebben soortgelijke structuren waarbij vaak de bevoegdheid tot uitgifte van aandelen en/of opties bij andere vennootschapsorganen rusten dan de aandeelhoudersvergadering. Het wordt dan ook van groot belang geacht dat de Vennootschap beschikt over een flexibele structuur om kapitaal te verwerven, maar evenzo is het van belang dat aandeelhouders elk jaar wederom afwegen of zij deze delegatie van bevoegdheden wensen te continueren.

Gelet op de suggesties en opmerkingen van sommige beleggers wordt voorgesteld om, zoals in de vijf voorafgaande jaren, (i) de delegatieperiode te beperken tot 30 juni 2020, met andere woorden tot bijna twintig maanden in plaats van de wettelijke termijn van vijf jaar, zodat de delegatie niet meer dan het gehele volgende boekjaar omvat en (ii) het aantal aandelen en/of opties daarop te beperken tot slechts 20% van het geplaatste aandelenkapitaal, per de datum van het passeren van de akte van wijziging van de statuten van de Vennootschap conform agendapunt 13.b of in het geval het voorstel opgenomen onder agendapunt 13.b niet wordt aangenomen, per 6 november 2018 in plaats van hogere wettelijke percentages om daarmee deze beperking in lijn te brengen met internationaal gebruik. De kortere periode en het gereduceerde percentage resulteerde de vijf voorafgaande jaren in een meerderheid van stemmen voor het voorstel (91,8% in 2013 en 92,5% in 2014, 87,9% in 2015, 91,5% in 2016 en 75,6% in 2017).

Per 20 juli 2017 is een nieuwe Prospectusrichtlijn van kracht geworden. De voorheen geldende ontheffing van de prospectusverplichting in geval van het plaatsen van nieuwe aandelen tot maximaal 10% van het geplaatste kapitaal gedurende een periode van 12 maanden is thans verhoogd naar maximaal 20% van het geplaatste kapitaal zonder de verplichting tot het publiceren van een prospectus. Dit percentage komt nu overeen met de het geagendeerde percentage van 20%.

BIJLAGE VIII

Agendapunt 15: Machtiging inkoop eigen aandelen en/of certificaten

Additionele informatie met betrekking tot het continueren van de huidige machtiging van de directie met betrekking tot inkoop van eigen aandelen en/of certificaten:

Ook in dit geval hebben de aandeelhouders sinds oprichting van de Vennootschap elk jaar de directie gemachtigd om eigen aandelen in te kopen binnen de grenzen die worden gesteld door het Nederlands Burgerlijk Wetboek. In november en december 2006 heeft de Vennootschap, voor de eerste maal sinds haar oprichting, hetzelfde aantal eigen certificaten ingekocht die waren uitgegeven als stockdividend. In november en december 2007 evenals in mei en juni 2008 en gedurende de periode van 5 juni 2014 tot en met 1 september 2014 heeft de Vennootschap eigen certificaten ingekocht om (mogelijke) uitoefening van personeelsopties door medewerkers van de Vennootschap af te dekken. Voor november 2006 heeft de Vennootschap nimmer eigen aandelen en/of eigen certificaten ingekocht. De raad van commissarissen en de directie achten het van groot belang dat dit instrument beschikbaar is voor de Vennootschap, aangezien het een instrument is dat regelmatig wordt gebruikt door genoteerde bedrijven. Ook in het licht van aan het personeel toegekende en toe te kennen voorwaardelijke Prestatieaandelen, die te zijner tijd onvoorwaardelijk worden, is de inkoop een belangrijk instrument dat de Vennootschap kan gebruiken om aan haar verplichting tot levering van die Prestatieaandelen te voldoen.

Daarnaast beschikken alle Nederlandse collega-instellingen van de Vennootschap over vennootschappelijke structuren waarbij deze bevoegdheid is of kan worden gedelegeerd aan het management, waarmee een zeer flexibele kapitaalstructuur voor vastgoedinstellingen wordt geboden. Het Nederlands Burgerlijk Wetboek biedt de mogelijkheid in te kopen tot een maximum van 50% van het geplaatste kapitaal en voorziet in een maximum termijn van een dergelijke delegatie van 18 maanden. De statuten van de Vennootschap beperken het aantal aandelen/certificaten dat kan worden ingekocht ook tot 50% van het geplaatste kapitaal. Het wordt van belang geacht dat de Vennootschap beschikt over een flexibele structuur om in feite haar kapitaal te verminderen, maar evenzo is het belangrijk dat aandeelhouders elk jaar afwegen of zij deze delegatie van bevoegdheden wensen te continueren. De Vennootschap wenst haar verzoek om machtiging voor slechts 10% van het geplaatste kapitaal, zoals dat sinds de oprichting het geval is geweest, te continueren, ofschoon de wet en de statuten een hoger percentage tot 50% toestaan. De Vennootschap is van mening dat 10% voldoende ruimte biedt in geval van inkoop.

Derhalve is voorgesteld de directie te machtigen om aandelen en certificaten van aandelen terug te kopen gedurende een periode welke eindigt op 31 december 2019, tot een maximum van 10% van het geplaatste aandelenkapitaal van de Vennootschap op 6 november 2018, op een beurs of anders, voor een prijs gelijk aan of variërend tussen de nominale waarde en de hoogste van de geldende intrinsieke waarde of de geldende beurskoers. Indien deze machtiging wordt goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders zal de huidige machtiging als verleend per 7 november 2017 niet langer van toepassing zijn.